

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 37/16 / (1165)

02.11.2016 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

*W dniu Zaduszek,  
W czas jesieni,  
Odwiedzamy bliskich groby,  
Zapalamy zasmuceni  
Małe lampki - znak żałoby.*

*Światła cmentarz rozjaśniły,  
Że aż luna bije w dali,  
Lecz i takie są mogiły,  
Gdzie nikt lampki nie zapali.*



Święto Zmarłych to czas, kiedy odżywają wspomnienia o tych, którzy odeszli, o naszych najbliższych zmarłych. W tym dniu w dowód naszej miłości, zapalamy znicze pamięci na ich grobach. Pierwszy Listopada to święto głębokiej zadumy nad przemijaniem życia, czas refleksji nad sensem ludzkiego losu. Rozmyślamy o tych, na których grobach nikt nie zapalił lampki, nikt nie przykłąknie i nikt nie odmówi modlitwy.

**„Człowiek żyje tak długo, jak trwa pamięć o nim.”**

### **ŚWIĘTO ZMARŁYCH**

W kulturze chrześcijańskiej są dwa święta związane ze zmarłymi: 1 listopada - Wszystkich Świętych (dla zbawionych) i 2 listopada - Dzień Zaduszny (dla wszystkich innych). To drugie święto jest też dniem poświęconym zmarłym, których się wspomina. W tym dniu modlimy się za duszę wszystkich zmarłych, którzy są w czyśćcu, aby dostąpili łaski boskiej i mogli znaleźć się w niebie. Święta te mają charakter refleksyjny - skłaniają ludzi żyjących do duchowego kontaktu z innymi, zarówno żyjącymi, jak i zmarłymi. Początkowo święto to przypadało na dzień 1 maja i było związane z męczennikami, jednak papież Grzegorz III w 731 roku przeniósł datę na 1 listopada i tak zostało do dzisiaj.

### **Kolprem rozmowy robocze**

W ostatnich dniach w Spółce Kolprem miało miejsce kilka spotkań, które dotyczyły wielu ważnych tematów dla pracowników Spółki. Jak już wcześniej informowaliśmy zostało podpisane porozumienie dotyczące wykupienia dodatkowych usług medycznych. Zasady funkcjonowania tego porozumienia są takie same jak w AMP SA. Odbyło się również kilka spotkań dotyczących ujednoczenia tabeli norm odzieżowych obowiązujących w Spółce Kolprem. Z uwagi na różne lokalizacje Oddziałów Spółki dotychczas funkcjonowały różne tabele. Wiązało się to z wieloma utrudnieniami zwłaszcza dla służb magazynowych. Po długich negocjacjach udało się wspólnie stworzyć jednolitą tabelę dla wszystkich Oddziałów Spółki. Kwestią sporną pozostaje jeszcze sprawa okresów użytkowania poszczególnych „sortów odzieżowych” i obuwia – czy ma być to forma „do zużycia”, czy czasookres, czyli np. ½ roku. Mamy nadzieję, że kolejne spotkania pozwolą rozwiązać ten problem.

Podczas wyjazdowego spotkania Zarządu Związku KOLPREM - NSZZ Pracowników AMP S.A., na którym obecni byli: Przewodniczący Zarządu Związku kol. Krzysztof Wójcik, Wiceprzewodniczący: kol. Halina Szpakowska i kol. Józef Kawula oraz Członek Zarządu Spółki Kolprem Pan Stanisław Ból i Dyrektor Tomasz Ciepła, poruszano wiele problemów, które nurtują całą załogę. Najważniejsze to funkcjonowanie Firmy w perspektywie znaczącego wzrostu produkcji w AMP SA przy jednoczesnych brakach w obsa-

dach, sprawy związane z DPZ, remonty lokomotyw i wagonów. Dużo miejsca poświęcono funkcjonowaniu, a raczej próbom uruchomienia systemu COS ( $\alpha$ ,  $\beta$ ). Obecni na spotkaniu członkowie Związku zgodnie stwierdzili, że dotychczas brak jakichkolwiek efektów tego systemu, a zwłaszcza pracy tzw. grup wsparcia. Niestety po raz kolejny potwierdziły się nasze obawy co do wprowadzania tak dużych zmian w organizacji pracy w Spółce Kolprem. Przedstawiciele Pracodawcy Panowie Stanisław Ból i Tomasz Ciepła przyjęli spostrzeżenia zgłaszane przez obecnych na spotkaniu związkowców. Mamy nadzieję, że zostaną one wzięte pod uwagę w działalności Firmy. Przewodniczący Zarządu NSZZ pracowników AMP S.A. kol. Krzysztof Wójcik poinformował obecnych o najważniejszych sprawach dotyczących pracy Związku jak i o stanie rozmów dotyczących podwyżek płac. Pracownicy Spółek oczekują, iż co najmniej takie same porozumienia wynegocjowane w AMP SA będą realizowane także w Spółkach hutniczych.

Na spotkaniu Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych nie podjęto jeszcze decyzji co do wysokości dodatkowego świadczenia na Święta Bożego Narodzenia. Mamy nadzieję, że na kolejnym spotkaniu zostaną ustalone wysokości tego świadczenia. Pracownicy Spółki oczekują, iż to świadczenie nie będzie „środkiem zastępczym” i w ramach wspólnych uzgodnień Pracodawca wypłaci na koniec roku stosowną nagrodę finansową.

**T. Ziolk**

### **Regulamin ZFŚS - związkowa propozycja**

28 października zakładowe organizacje związkowe działające w AMP SA po kompromisowych negocjacjach we własnym gronie przedstawiły zgodnie z ustawą z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych własny projekt Regulaminu. Zgodnie z tą ustawą Pracodawca ustala projekt Regulaminu przekazując go Stronie Społecznej. Strona Społeczna w terminie 30 dni od daty przekazania Regulaminu ustala wspólne stanowisko i przekazuje Pracodawcy. Tak też się stało. Teraz oczekujemy na podjęcie merytorycznych rozmów przez pracodawcę.

**Cd str nr 2**

**UWAGA !!!** Przypominamy członkom Związku: dyżur prawników (prawo pracy oraz sprawy dotyczące emerytur, rent) w listopadzie planowany jest **16.11.2016 roku (środa od godz. 12.00)**. W pilnych sprawach należy zwracać się do Wiceprzewodniczącego ds. Organizacyjnych kol. J. Kawuli.



### **UWAGA!!! Spotkanie z Mikołajem.....**

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza dzieci wraz z rodzicami, którzy są członkami naszego Związku, uprawnionymi do paczek mikołajowych na spotkanie z Mikołajem w dniu : **3 grudnia 2016 roku** (sobota). Spotkanie odbędzie się w Zespole Szkół Zawodowych os. Złota Jesień. Rozpoczęcie spotkania z Mikołajem zaplanowano na godzinę **10.00**. W trakcie spotkania zaproszony Mikołaj wręczy uczestnikom spotkania słodkie upominki. Zabawę z dziećmi poprowadzi „Ciotka Klotka” znana z naszych Festynów związkowych. Wszyscy chętni zgłaszają swój udział do Przewodniczących Zarządów Zakładowych Naszego Związku. Dyrekcja szkoły prosi o zabezpieczenie obuwia sportowego dla dzieci biorących udział w zabawie mikołajowej.

**(Uwaga: ilość miejsc ograniczona)**

**K.W.**

## 2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... (Regulamin ZFŚS) Przedstawiciele organizacji związkowych z Krakowa NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80 oraz ZZIT promowali w trakcie negocjacji wspólne ustalenia z Krakowa. Zakładają one zmiany w tabelach dochodowych, inne podejście do liczenia dni wycieczkowych, a także wzrost ich dofinansowania, zmiany w wysokości dofinansowania wczasów zdrowotnych oraz nacisk na zabezpieczenie „socjalne” pracownika. Teraz oczekujemy na stanowisko pracodawcy i szybkie zakończenie negocjacji. **J. Łaka**

### **Spotkanie z dyrektorem Zakładu Energetycznego**

24 października odbyło się kolejne spotkanie związków zawodowych z Dyrektorem Zakładu Energetycznego Panem Gabrielem Gilisem. W spotkaniu wzięli przedstawiciele: NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80 oraz Społeczny Inspektor Pracy. Zgodnie z deklaracją Dyrektora Zakładu, Strona Społeczna ma być informowana, gdy będą zapadały decyzje ważne dla pracowników i samego Zakładu. Ponieważ w niedługim czasie zostaną podjęte decyzje o przekazaniu części terenów Huty do Skarbu Państwa, w Zakładzie Energetycznym została powołana grupa robocza, która w pierwszej kolejności ma zająć się opracowaniem wspólnie z MPWiK szczegółowych zasad przekazania tzw. Pasów wodnych (Pas A i D) wraz z obiektami. Jak zapowiedział Dyrektor Zakładu, pracowników tam zatrudnionych Zakład chciałby realokować na inne ważne obiekty funkcjonujące w BEK. Proces ten ma zakończyć się w 2017 roku. Kolejny poruszony temat dotyczył opracowania nowego schematu organizacyjnego Zakładu Energetycznego. Dyrektor G. Gilis zapowiedział przedstawić Stronie Społecznej nowego schematu organizacyjnego po zatwierdzeniu go przez Dyrektora Obszaru Wytrobów Płaskich i po odbytych rozmowach z pracownikami, którzy otrzymają nowe propozycje zatrudnienia. Jak stwierdził w rozmowie z obecnymi na spotkaniu związkowcami Dyrektor „nie przewiduje rewolucji w nowej organizacji Zakładu, raczej ewolucję”. Obecni na spotkaniu przedstawiciele związków zawodowych pytali o budowę nowego bloku tlenowego, o ewentualne wydzielenia części Zakładu, o gwarancje zatrudnienia, a w końcu o to czy Dyrektor przewiduje spotkania z pracownikami. Nie na wszystkie pytania była możliwość udzielenia wyczerpujących odpowiedzi. Dyrektor Zakładu zadeklarował chęć spotkania się z pracownikami wszystkich Wydziałów oddzielnie tak aby mógł poznać załogę i dyskutować o funkcjonowaniu Energetyki w AMP SA. Kolejne spotkanie ma odbyć się po zatwierdzeniu schematu organizacyjnego co przewidywane jest w połowie listopada. Najważniejsza deklaracja jaka padła na spotkaniu to zapewnienie Dyrektora BEK, iż nikt z pracowników nie pozostanie bez pracy, nawet wówczas gdy niezbędne będzie outsourcingowanie niektórych obszarów BEK. Strona Społeczna ma nadzieję, że dalsza współpraca z Dyrekcją Zakładu będzie odbywała się na zasadach kompromisu, który pozwoli bezpiecznie i spokojnie pracować zatrudnionym w BEK pracownikom. **G. Ragan**



### **Opieka medyczna**

Przypominamy, że podpisywanie polis w Krakowie odbywa się w poszczególnych zakładach Huty, tj. ZKK, PSK, BWG, BWZ, BTL, BEK. Pracownicy GJ, GU, BZP, GB oraz pozostałych komórek organizacyjnych krakowskiego oddziału mogą podpisywać polisy w Nowym Centrum Administracyjnym (dawne Centrum Administracyjne AMP), bud. „S”, klatka A, I piętro, sala 101 w godzinach 10.00-16.00. Warto już teraz zastanowić się jakie zamierzamy podpisać nowe polisy i podpisać je kiedy można to załatwić bez dłuższego oczekiwania. Refundowana Opieka Medyczna w wersji Standard wejdzie w życie kiedy podpisze je co najmniej 60% pracowników. Pamiętajmy więc, że mała liczba podpisanych polis będzie działać nie na korzyść pracowników, lecz na korzyść pracodawcy, który z tego tytułu zaoszczędzi na swych kosztach.

Strona Społeczna otrzymała odpowiedź od przedstawiciela PZU, na pytanie dotyczące korzystania z pakietu opieki medycznej przez osoby, które odeszły ze Spółki: „Upzejmie informuję, że do tematu kontynuacji Opieki Medycznej przez pracowników odchodzących z AMP, możemy powrócić po zakończeniu akcji informacyjnej i akwizycji w Państwie zakładzie pracy. Na chwilę obecną nie

jestemy w stanie ocenić potencjału ubezpieczeniowego tj. ilości osób ewentualnie zainteresowanych taką Opieką Medyczną”. Tak więc po zakończeniu akwizycji obecnych polis Strona Społeczna podejmie rozmowy w tym zakresie. Wszelkie wątpliwości i pytania prosimy kierować, także za naszym związkowym pośrednictwem do Biura Obsługi PZU Życie tel. (12) 390-40-50 lub 788 523 796 lub poczta elektroniczną: m.tomczyk@pzu.pl, polishut@interia.pl.



**Wielu może więcej KRS 000052378  
Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia  
i Pomocy Społecznej**

Upzejmie informujemy Darczyńców Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, że aktualnie trwają bezpłatne szczepienia p/grypie w sezonie 2016/2017, z których mogą skorzystać DARCZYŃCA oraz JEDNA OSOBA DOROŚŁA (wskazana przez Darczyńcę). Przypominamy, że szczepienia wykonywane są w Gabinetnie Zabiegowym Centrum Medycznego Ujastek, Pawilon B, pok. 33 w dniach: - pon., wt., piątek w godz. 8.00 – 14.00 oraz – śr., czwartek w godz. 8.00 – 18.00.

### **Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej**

w ramach współpracy ze Szpitalem Specjalistycznym im. Stefana Żeromskiego w Krakowie informuje, że istnieje możliwość skorzystania z rozpoczętych już bezpłatnych badań kolonoskopii. Zainteresowanych zapraszamy na konsultacje do lekarzy Szpitala, którzy odpowiedzą na każde pytanie. Rejestracja pod nr tel. 12 622 95 53 (codziennie w godz. 8-15) Można też zarejestrować się poprzez wysłanie e-maila na adres: badania.pbp@zeromski-szpital.pl lub bezpośrednio w rejestracji szpitalnej – os. Na Skarpie 66.

Do badań kwalifikują się: wszystkie osoby w wieku 50-65 lat bez objawów raka jelita grubego, osoby w wieku 40-65 lat bez objawów raka jelita grubego, które miały w rodzinie przynajmniej jednego krewnego pierwszego stopnia (rodzice, rodzeństwo, dzieci) z rakiem jelita grubego, osoby w wieku 25-65 lat pochodzące z rodziny HNPCC lub FAP. W tym przypadku konieczne jest potwierdzenie z Poradni Genetycznej. Do badań nie kwalifikujemy osób, które miały wykonaną kolonoskopię w ciągu ostatnich 10 lat! Kolonoskopia to obejrzenie „od środka” całego jelita grubego. Do badania trzeba odpowiednio oczyścić jelito. Dokładnej instrukcji lekarz udzieli po ustaleniu terminu badania.

### **Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz Partner Projektu ArcelorMittal Poland**

zaprasza Darczyńców naszej Fundacji w listopadzie 2016 roku na bezpłatne badania metodą Dopplera wraz z konsultacją angiologiczną tj.: badanie przepływu krwi przez naczynia krwionośne w kończynach dolnych lub badanie przepływu krwi przez tętnice szyjne. Rejestracja telefoniczna w dniu 7 listopada 2016 r. w godz. 9.30-11.00 pod nr telefonu: 12 290 41 58. Badania i konsultacje odbędą się w Przychodni Sana-med, gabinet 117, na os. Dywizjono 303 nr 2. **liczba miejsc jest ograniczona**



### **Posiedzenie Prezydium OPZZ**

25 października, w warszawskiej siedzibie OPZZ, obradowało Prezydium konfederacji. Jan Guz przekazał informację o działaniach kierownictwa i biura OPZZ od ostatniego posiedzenia Prezydium - 13 września br. Prezydium zapoznano się z realizacją budżetu OPZZ za trzy kwartały 2016 r. i ze stanem składek członkowskich na 24 października br. Przewodniczący omówił projekt budżetu na 2017 rok. Prezydium przyjęło informację o realizacji wspólnego wystąpienia central związkowych: OPZZ, Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” w sprawie dywidendy pobranej przez Fundację Porozumienie z Funduszu Wczasów Pracowniczych. Podjęto uchwałę o upoważnieniu kancelarii prawnej do reprezentowania OPZZ w sprawach związanych z FWP. Jan Guz podsumował pierwszy rok prac OPZZ w Radzie Dialogu Społecznego i zrelacjonował przebieg rocznicowego posiedzenia RDS w Pałacu Prezydenckim. Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej, omówił stan prac w RDS, dotyczących wypracowania ewentualnej opinii strony pracowników i strony pracodawców do projektu „Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju”. **OPZZ**

**Ad vocem, czyli sprostowanie artykułów ze „Zmianowca”**

Odpowiadając merytorycznie na zarzuty, a nie na „zaczepek” (SJP: *zaczepek - agresywne lub prowokacyjne zachowanie*) jak piszą o nas koledzy z MZZPRC AMP S.A z Krakowa, wyjaśniamy, co następuje: 1) W nr 34/16 (1162) Kuriera Aktualności z dnia 12.10.2016 roku omawiając sprawę pozytywnego załatwienia przez „stare związki” - takiej nazwy używa MZZPRC z Krakowa - sprawę wypłaty nagrody jubileuszowej dla 58 pracowników z O/Kraków, zgodnie z porozumieniem z 2006 roku, zwróciliśmy uwagę redaktorom „Zmianowca”, by czytali ze zrozumieniem treść ww. porozumienia oraz Ustawę o służbie wojskowej. Napisałoby wówczas min.: *„W tej sprawie należało ze zrozumieniem przeczytać porozumienie z 2006 roku oraz ustawę o służbie wojskowej, by nie wprowadzać w błąd pracowników z Krakowa”*. Nasz apel pozostał jednak bez echa, wywołał natomiast ripostę w „Zmianowcu”, która dotyczyła Ustawy o służbie wojskowej. Po przeczytaniu tego artykułu, ktoś kto nie zna się regulacjach prawnych, jakie obowiązują w naszym kraju, mógł odnieść wrażenie, że żadnej „łaski” Pracodawca i „stare związki” nie zrobiły, ponieważ nagroda jubileuszowa wypłacona na korzystniejszych niż w ZUZP-ie zasadach, należała się tym pracownikom jak przysłowiowa „micha psu”. Kończąc więc ten wątek wyjaśniamy wszystkim pracownikom huty w Krakowie oraz kolegom z MZZPRC AMP S.A. Kraków, że Ustawa z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej mówi tylko o zaliczeniu do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy okresu służby wojskowej, a nie okresu przerwy pomiędzy służbą wojskową, a powrotem do pracy. Art. 120. 1. Pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę u pracodawcy, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy. W tej sprawie zapadł odpowiedni wyrok sądowy w dniu 20 października 2005 roku: III AUa1336/04, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach LEX nr 175549. Sentencja tego wyroku jest następująca: *„...Art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 44, poz. 220 z późn. zm.) stanowiący, że pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę u pracodawcy, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy, nie stanowi podstawy prawnej do zaliczenia okresu przerwy między ukończeniem służby wojskowej a ponownym podjęciem pracy jako okresu składowego w myśl przepisów ubezpieczeniowych”*. W świetle tego orzeczenia sądowego przerwy więc - obojętnie czy krótszej niż 30 dni czy dłuższej - nie zalicza się do stażu ubezpieczeniowego. Przenosząc to na grunt naszego ZUZP okres ten nie jest „stosunkiem pracy”, a zaliczenie tego okresu nie wynika z przepisów powszechnie obowiązujących. **Reasumując:** stanowisko Pracodawcy, przed wystąpieniem wspólnym NSZZ Pracowników AMP S.A., KRH „Solidarność” oraz „Solidarność 80” było następujące: *„zgodnie z przepisami prawa pracy w AMP S.A. okres przerwy nie powinien być wliczany do okresu stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej”*. Oczywiście, że można by było zaskarżyć powyższy wyrok sądowy do Sądu Najwyższego i czekać latami na jego orzeczenie, ale nasz Związek - po konsultacjach z prawnikami - stał na stanowisku, że należy tą sprawę uregulować wewnętrznie. Z tego powodu nie mamy się czego wstydić, bo w efekcie końcowym skorzystało na tym 58 pracowników z Krakowa ( w przyszłości skorzystają również pracownicy byłego ZA), a to w ich interesie występowaliśmy do Pracodawcy. 2) W numerze 11 „Zmianowca” przeczytaliśmy z kolei szereg nieprawdziwych informacji dotyczących dodatku zmianowego dla pracowników 4BOP. MZZPRC AMP S.A. z Krakowa nie uczestniczył w rozmowach w sprawie wykupu W-12, więc nie wie, że uczestniczący w negocjacjach Przedstawiciele Związku, wspólnie ze Stroną Pracodawcy, wliczyli tą część dodatku zmianowego za nadgodziny do podstawowej wysokości dodatku, co było najlepszym co mogło się zdarzyć dla 4BOP. Sam dodatek zmianowy, bez względu na stan negocjacji płacowych na rok 2017, w wyniku porozumień płacowych w roku 2016, zostanie zwaloryzowany od 1 stycznia 2017 roku. Ponadto ktoś kto choć w podstawach zna zasady algebry, bez problemu wyliczy sobie ile zyskał na premii, karcie Hutnika i nagrodzie jubileuszowej przy wzroście płacy zasadniczej o 120 zł - tyle średnio wyniósł

wzrost tej płacy po wykupie W12. Porozumienie dotyczące zatrudnienia przez Pracodawcę w ramach UDW zostało przedłużone do końca 2018 roku. Oczywiście w dalszym ciągu kwestią otwartą pozostaje sprawa wyrównania różnic płacowych w płacy zasadniczej pracowników zmianowych w stosunku do zatrudnionych na jedną zmianę. Jednym z tych elementów wyrównujących różnice w placach zasadniczych pracowników 4BOP i jednej zmiany był właśnie wykup W12, bo nie da się w ciągu 1 roku wyrównać różnic narosłych przez prawie 30 lat. Tak „krawiec kraje, jak mu materii staje”, ale w tej kwestii koledzy z MZZPRC mają widać odrębne zdanie, bo nie podpisali się pod wspólnym wystąpieniem 15 organizacji związkowych w sprawie podwyżek płac w roku 2017. Dysponując taką , a nie inną kwotą na podwyżki płac w tej firmie nie możemy zapominać również o pracownikach 2 oraz 3 zmianowych, zmiany dziennej, tzw. umysłowych i wielu innych, którzy nie wykonują pracy w ruchu ciągłym. Jesteśmy realistami i zdajemy sobie sprawę, że ww. pracownicy nie zrezygnują dobrowolnie z podwyżek płac, po to by uwolnić środki finansowe i przeznaczyć je tylko dla pracowników 4BOP. Przedstawiciel MZZPRC z Krakowa, uczestnicząc w posiedzeniach Zespołu Centralnego w roku 2016, mógł się osobiście przekonać jak wyglądają pomysły innych organizacji związkowych przy podziale funduszu, przeznaczonego na indywidualne podwyżki płac. Dla przypomnienia: przedstawiciel jednej ze śląskich organizacji zaproponował by środki przeznaczone na indywidualne przeseregowania przeznaczyć na wyrównanie różnic płacowych dla młodych stażem pracowników, bo odchodzą z AMP S.A. i czymś trzeba ich zachęcić do pozostania w tej firmie. Podobnym tokiem myślenia kierowali się Przedstawiciele Pracodawcy w ZC, którzy proponowali by część środków przeznaczonych na podwyżki płac w roku 2016 przeznaczyć dla osób, które wykonują zawody poszukiwane i lepiej płatne na rynku zewnętrznym niż w AMP S.A. Jaki był finał tegorocznych negocjacji płacowych wszyscy mogą sobie przeczytać w porozumieniu płacowym na rok 2016. Mamy oczywiście kolejne pomysły by płace zasadnicze pracowników zmianowych wzrastały i są one w tej chwili w fazie negocjacji wewnętrznych, dlatego też nie możemy ich publikować na forum publicznym. Jesteśmy otwarci, o czym pisaliśmy już w Kurierze nr 34/16(1162) na wszelkie pomysły innych organizacji związkowych, które przyniosą w efekcie końcowym wzrost płac zasadniczych pracowników z 4BOP. Pisaliśmy wówczas i w dalszym ciągu podtrzymujemy nasze stanowisko, iż: *„NSZZ Prac. AMP SA nie „licytuje” się w sprawach pracowniczych, popieramy inicjatywy innych organizacji związkowych jeśli dobrze służą pracownikom. Nie kontestujemy działań pro pracowniczych i poprzemy inicjatywę także MZZPRC (tylko trzeba je mieć i próbować wprowadzać je w życie)”*. 3) Sprawa podziału premii w PSK, która została opisana w numerze 13 „Zmianowca” była już wyjaśniana w numerze 34/16 (1162) naszego biuletynu. Koledzy z MZZPRC podają jednak zatrważającą informację jakoby znaczna ( z jakiego to powodu związkowcy z MZZPRC zapomnieli napisać jak duża to grupa ?) część załogi z PSK otrzymała 0 lub 1 zł premii, przy wypłacie za miesiąc września br. Jeżeli koledzy z MZZPRC posiadają wiedzę o tym, iż pracownicy z PSK, którym zdarzyło się przebywać na L-4 w okresie od maja do sierpnia 2016 roku i powyżej 5 dni otrzymali 0 lub 1 zł, to powinni podjąć stosowną interwencję u przełożonych w PSK, a nie pisać bzdur, że członkowie „starych związków” otrzymali premię w całości. Konkrety i jeszcze raz konkrety, stosowne dowody oraz odpowiednie działania, tak jak to miało miejsce w przypadku naszej organizacji związkowej w PSK, a nie pisanie ogólników na zasadzie „jedna pani powiedziała drugiej pani”. Gdyby nie interwencja min. naszego związku 363 pracowników, którym przydarzyło się być na zwolnieniu lekarskim od stycznia do sierpnia br. otrzymało by premię właśnie w wysokości 0 lub 1 zł, a kwota premii przeznaczona na zakład byłaby obniżona do 1/3 jej wysokości miesięcznej. Nie mamy zamiaru, by nie być po raz kolejny posądzonym o chwalenie się następnym sukcesem, opisywać jakimi metodami i na jakich zasadach udało się w porę sprawę wyjaśnić i zapobiec próbie naruszenia przez Pracodawcę Regulaminu premiowania, obowiązującego w AMP S.A. Odpowiednie interwencje na różnych szczeblach zarządzania w firmie AMP S.A., łącznie z Dyrektorem Generalnym, spowodowały, iż kwota premii przekazana dla zakładu PSK nie została obniżona. Dalszego podziału, zgodnie z Regulaminem premiowania dokonywali bezpośredni przełożeni ( przypominamy, iż zgodnie z Regulaminem Pracy bezpośrednim przełożonym może być zarówno brygadzysta, jak i dyrektor danego Zakładu) pracowników z PSK.

**cd str nr 4****Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA****Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.****Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.****Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszphs.pl;**



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16  
ul. Mrozowa 1 bud. administracyjny  
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: [turystyka@hutpus.com.pl](mailto:turystyka@hutpus.com.pl), [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)

**BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli  
„Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289**

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodienne wyżywienie.



#### **OFERTA DLA PRACOWNIKÓW ORAZ UPRAWNIONYCH OSÓB DO KORZYSTANIA Z ZFŚS AMP S.A WYCIECZKI W 2016r.**

- Busko-Zdrój - termin: 24-27.12.2016, cena: 670 zł/os.
- Szczawnica - terminy: 23-30.12.2016, cena: 1225 zł/os; 25-27.11.2016r cena : 450 zł/os ; 30.12.-1.101.2017r cena : 680,00 zł/os
- Węgry (baseny termalne) - termin: 12-19.11.2016, cena: 1200 zł/os.
- Praga 11-13.11.2016r cena 580 zł /osoby. Autokar  
Szczegóły na stronie internetowej biura turystyki : [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)

#### **List 58 dyrektorów przemysłu stalowego do przywódców UE**

58 przedstawicieli europejskiego przemysłu stalowego zwróciło się do przywódców UE z jasnym przesłaniem: „Dokonajcie właściwych wyborów, tak by nasz sektor i łańcuch wartości rozwijał się, inwestycje nabierały tempa, a pracownicy utrzymali pracę”. W liście otwartym zostały przedstawione wyzwania jakie stoją przed przemysłem hutniczym. Przedstawiciele sektora hutniczego zwracają się do przywódców UE w przededniu szczytu Rady Europejskiej, aby opracowali skuteczniejsze i szybsze środki pozwalające na uczciwy handel, aby przyjąć stanowisko takie jak USA co do nadania Chinom statusu gospodarki wolnorynkowej oraz, aby opracować taki system handlu emisjami (ETS), który nie stanowiłby obciążenia wykraczającego poza możliwości technologiczne i ekonomiczne.

#### **DO SZEFÓW PAŃSTW I RZĄDÓW**

My niżej podpisani dyrektorzy generalni spółek branży stalowej zwracamy się do Państwa w przededniu posiedzenia Rady Europejskiej, które odbędzie się w dniach 20-21 października. Na posiedzeniu tym będziecie Państwo podejmować decyzje, które mogą pomóc ochronić branżę stalową w Europie. Branżę, która charakteryzuje się innowacyjnością, zrównoważoną produkcją stali i możliwością konkurencyjności na rynku globalnym. Jeżeli będą to właściwe wybory, nasz sektor i branża z nim powiązane będą miały szansę rozwoju, inwestycje będą kontynuowane, a pracownicy zachowają miejsca pracy. Zwracamy się z prośbą o Państwa wsparcie w kwestiach, które mogą zaważyć na dalszym losie naszej branży:

**Przyznanie Chinom statusu gospodarki rynkowej: zbieżność z metodologią stosowaną w USA** Przepisy antydumpingowe UE po zmianach zawierają pięć kryteriów gospodarki rynkowej, a ciężar dowodu pozostaje po stronie eksporterów do UE. Jesteśmy przekonani, że metodologia postępowania antydumpingowych w Europie powinna być możliwie bliska niestandardowej metodologii stosowanej przez Stany Zjednoczone.

**Ochrona rynku:** skuteczniejsze i szybciej działające mechanizmy pozwalające na przywrócenie uczciwych praktyk handlowych. Wdrożenie instrumentów ochrony rynku w Unii Europejskiej jest bardziej czasochłonne niż u naszych partnerów handlowych. Nie jesteśmy również przekonani o skuteczności europejskich instrumentów antydumpingowych, jako że podejmowane działania są często niewspółmierne do skali zjawiska dumpingu, a cła czasem wręcz 10 razy niższe niż nakładane w Stanach Zjednoczonych. Unia Europejska to jedyny region, który w sposób systematyczny stosuje zasadę niższego cła. Konieczne jest wprowadzenie możliwości zniesienia tej zasady w określonych warunkach. Warunki te jednak muszą być możliwe do spełnienia i egzekwowania. Muszą także iść w parze z obliczaniem cła na podstawie skorygowanego marginesu szkody.

**Handel emisjami.** Brak obciążenia kosztami wykraczającymi ponad możliwości ekonomiczne i technologiczne. Europejski system handlu emisjami (ETS) jest największym i najbardziej ambitnym rynkiem handlu uprawnieniami do emisji CO<sub>2</sub> na świecie. Przemysł stalowy w Europie ma świadomość konieczności ograniczenia emisji CO<sub>2</sub> i intensywnie pracuje nad niskoemisyjnymi technologiami. Należy jednak zwrócić uwagę, że unijny system ETS po reformie powinien być oparty na sprawiedliwych zasadach i na założeniach możliwych do spełnienia. Proponowany obecnie system dla UE po 2020 r. będzie obciążać europejskich producentów stali kosztami, których nie muszą ponosić firmy stalowe spoza Europy, a których działalność ma zasięg globalny. Stanowi to zagrożenie dla miejsc pracy i inwestycji w europejskim sektorze stalowym. Nowy system handlu emisjami w Europie powinien nieść za sobą zmianę sposobu produkcji stali, a nie miejsca jej wytwarzania. Nie mamy wątpliwości co do tego, że decyzje, jakie Państwo podejmiecie w powyższych sprawach, pozwolą branży stalowej przyczynić się do budowania konkurencyjnej i niskoemisyjnej gospodarki w Europie.

**cd ze str nr 3** Przypominamy wszystkim pracownikom AMP S.A. (nie tylko z PSK), iż zgodnie z pkt 4. Zasad uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego *Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I pkt. 2 (z zastrzeżeniem pkt. 12), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.* Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w pkt.12. Punkt 12 mówi o kolei: *Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.* Jeżeli więc doszło do sytuacji, o której piszą w swoim biuletynie koledzy z MZZPRC, to wówczas obowiązkiem przełożonego jest zgodnie z powyższymi zapisami Regulaminu premiowania udzielić pracownikowi pisemnego wyjaśnienia, o przyczynach takiej decyzji. Z informacji jakie są w posiadaniu naszego związku wynika, że nie było przypadku w PSK, by w uzasadnieniu przełożony napisał, iż zabrał pracownikowi premię lub obniżył ją powyżej 50 % z uwagi na jego wcześniejszą absencję chorobową. Do naszego związku – jak na razie – nie dotarła żadna informacja o tym, że pracownik został dwukrotnie „ukarany” zabranieniem premii za miesiąc sierpień br. a przy tym już raz mu ją obniżono z tytułu wcześniejszej absencji. Jeżeli koledzy z MZZPRC z Krakowa mają na to dowody, iż któryś z przełożonych w PSK tak uczynił to oczekujemy na reakcję waszej organizacji związkowej. Mamy przy tym nadzieję, że o **efekcie** waszych działań poinformujecie nie tylko samych zainteresowanych, ale również „stare związki z Krakowa. Z przykrością stwierdzamy, że poza totalną negacją i krytyką poczynań „starych związków”, MZZPRC z Krakowa nie wnosi nic nowego do działań, mających na celu poprawę sytuacji finansowej i socjalno-bytowej wszystkich pracowników AMP S.A. Samo sygnalizowanie i pisanie w biuletynie związkowym o problemach, czy też innych nieprawidłowościach, nie zamyka sprawy, bo liczą się tylko czyny i wymierne efekty działalności, tej czy innej organizacji związkowej. Tak już niestety jest, że w życiu liczą się konkretne kroki, a nie opisywanie i krytyka niepożądanych oraz niewłaściwych działań, w naszym przypadku Pracodawcy ze strony AMP S.A. Zarówno w polityce, czy na forum związkowym, by zaistnieć każda z nowych organizacji przyjmuje inną metodę postępowania. MZZPRC z Krakowa – jak na razie – wybrał właśnie taką, a nie inną strategię i nie nam jest oceniać, czy jest ona na tyle skuteczna, by odnieść sukces w rozmowach i negocjacjach z Pracodawcą. To pozostawiamy czytelnikom naszego biuletynu i pracownikom AMP S.A O/Kraków. Ze swej strony oblicujemy tylko, iż wszelkie nieprawdziwe informacje dotyczące działań naszego związku lub dezinformacje dotyczące pracowników AMP S.A., ukazujące się w jakichkolwiek wydawnictwach lub czasopiśmie, będą natychmiast prostowane na łamach „Kuriera aktualności”, ponieważ naczelną zasadą naszego związku jest działanie z „otwartą przyłbicą”, w interesie członków związku i wszystkich pracowników Firmy. Równocześnie zdajemy sobie sprawę, że wyjaśniając błędne informacje przekazywane przez nowy związek dajemy piszącym w tej gazetce „pożywkę” do polemiki, bo tak naprawdę tylko tym koledzy z MZZPRC się zajmują.

**K. Bak**